Labour Canada Travail Canada

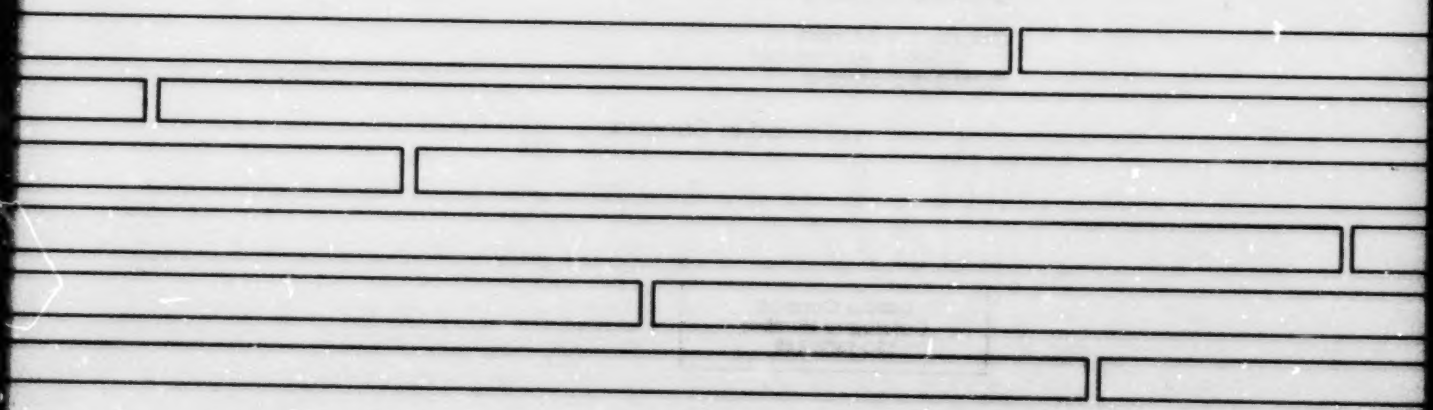
FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART V) 1983–1984

Canada

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER
THE CANADA LABOUR CODE (PART V)
1983–1984



Published by Authority of the Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Report may be obtained from:

**Publications Distributions Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543**

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Cat. No. L 2-34/1984

ISBN 0-662-53386-0

Printed in Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L30-1308/848

Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code (Part V) I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1983–1984.

W.H. McKnight
Minister of Labour

November 1984

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART V) 1983-1984

TABLE OF CONTENTS

Page

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

Review of Activities in Fiscal Year 1983-1984

A. Mediation and Conciliation branch 3

B. Arbitration Services 7

Tables

1. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code (Part V) 9
2. Mediation and Conciliation Appointments in Fiscal Year 1983-1984 10
3. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1974-1975 to 1983-1984) 11
4. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1976-1977 to 1983-1984) 12
5. Person Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction 1983-1984 13
6. Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairmen (Fiscal Years 1978-1979 to 1983-1984) 14
7. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (1978-1979 to 1983-1984) .. 15
8. Unjust Dismissal Complaints and Adjudication Decisions (1978-1979 to 1983-1984) ... 16
9. Overview of Unjust Dismissal Adjudications by Types of Decision 17
10. Overview of Unjust Dismissal Adjudications by Industry 18

THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Canada Labour Code Part V establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. Responsibility for the administration of this legislation is shared between the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices and disputes over first collective agreements. In the two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through collective bargaining. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by a Senior Assistant Deputy Minister, who reports to the Deputy Minister of Labour. The Service has three branches:

The **Mediation and Conciliation** branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of resolving collective bargaining differences. Mediation and conciliation officers are located in headquarters and six field offices in order to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

Arbitration Services branch is responsible for processing the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairmen pursuant to the provisions of the Canada Labour Code (Part V), the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III), as well as the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code (Part III). The branch publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code. It also conducts studies on arbitration-related matters.

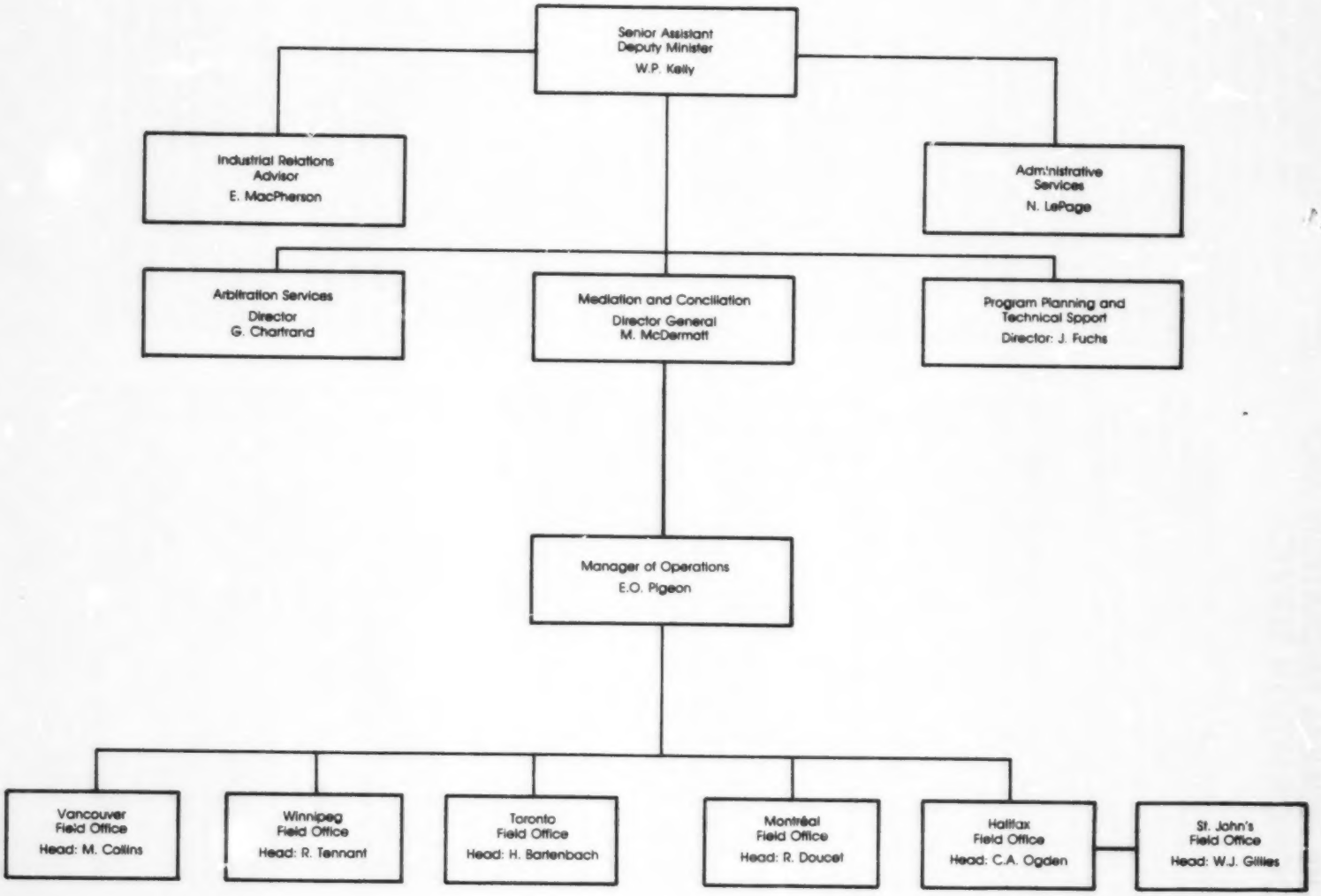
The **Program Planning and Technical Support** branch is the research arm of FMCS and provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that make up the vast transportation infrastructure, which is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problems. The branch assists the Senior Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service in dealing with the industrial relations implications of government and international level policy formulation.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ORGANIZATIONAL STRUCTURE



REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1983-1984

A. Mediation and Conciliation

During fiscal year 1983–1984, the Mediation and Conciliation branch dealt with 297 collective bargaining disputes. Of these, 77 had been carried forward from the previous fiscal year, and 220 arose during the year.

Mediation and conciliation intervention during 1983–1984 resulted in the resolution of 216 disputes without work stoppage. Twenty-three work stoppages were initiated during the year, accounting for a loss of 60 660 work days; 58 disputes were pending at year end.

The branch continued its preventive mediation activities in fiscal year 1983–1984, reporting on 29 involvements. Preventive mediation is a technique employed to assist labour and management in resolving problems which arise during the term of a collective agreement. This activity has been successful in encouraging industrial relations stability in a variety of industries under federal jurisdiction, particularly longshoring and air transportation.

The branch dealt with 36 requests for the Minister's consent to complain to the Canada Labour Relations Board during the fiscal year. Ministerial consent is required when one party wishes to complain that another has violated one of the provisions of the Code related to collective bargaining. These provisions include the obligation to bargain in good faith, the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, and a prohibition against changing an employee's terms or conditions of employment without the bargaining agent's consent before the conciliation procedures provided by law have been exhausted. The requirement to obtain ministerial consent is intended to ensure that the filing of such charges with the Canada Labour Relations Board will not interfere with negotiation of a collective agreement. In some circumstances, the Minister may appoint a representative to assist the parties in resolving the matters that gave rise to the complaint. In 13 of the requests received in 1983–1984, the Minister's consent was granted, six applications were rejected, and ten cases were resolved with the assistance of branch officers. Three applications were withdrawn by the complainant, and four requests were pending at fiscal year end.

REVIEW OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY IN SELECTED INDUSTRIES

Air Transportation

Labour Canada's jurisdiction in the air transportation industry is limited to the operations of air carriers, both national and regional, and businesses which provide incidental services such as refuelling and maintenance of aircraft. Total employment in the industry in 1983–1984 was approximately 48 900, with the majority of workers (90 per cent) employed in air carrier operations. The two national air carriers (Air Canada and CP Air) and the five regional air carriers (Eastern Provincial Airways, Nordair, Québecair, Pacific Western, and Wardair) account for most economic activity in the industry and for approximately 80 per cent of total employment.

Approximately 36 000 workers in the industry are members of bargaining units, which are represented by 11 major unions certified under the Canada Labour Code. Some 82 collective agreements are in effect in the Canadian air industry. A number of the trade unions are organized along occupational lines and represent employees performing the same types of work for several major airlines. The Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), for example, represents pilots at most airlines, while the Canadian Air Line Flight Attendants Association (CALFAA) represents cabin crew (flight attendants, pursers and stewards). Other trade unions represent a variety of occupations across the industry. For example, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) represents, in addition to aircraft mechanics at a number of airlines, employees at Air Canada's printing plant in Dorval, Québec, and Finance and Planning Branch in Winnipeg, Manitoba, as well as flight attendants working for Québecair.

The IAM, CALFAA, CALPA, the Canadian Air Line Employees Association (CALEA) and the Brotherhood of Railway and Airline Clerks (BRAC) together represent the majority of employees in the airline industry. The IAM, representing approximately 13 200 employees, is the largest union in the industry. BRAC represents approximately 1 800 employees of major airlines. These trade unions also have representation rights for some 2 000 employees working with related service companies and air carriers having small-scale operations in Canada, such as British Airways, Republic Air, and Austin Airways.

Employees of companies that provide incidental services to air transportation are also represented

by trade unions, with the IAM being the predominant union. These services include aircraft maintenance, baggage handling, and aircraft cleaning and refuelling and are provided by such companies as Hudson General Aviation Services at Dorval and Mirabel airports, Allied Aviation Service Company at Gander, Newfoundland, and Consolidated Aviation and Refuelling Services at Toronto and Vancouver international airports.

A key dispute in the airline industry brought forward from fiscal year 1982–1983 involved Eastern Provincial Airways (EPA) and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA). The collective agreement between the parties had expired on September 30, 1982, and a legal strike commenced January 28, 1983. After numerous proceedings before the labour board and in the courts, the parties concluded and executed a collective agreement on January 17, 1984.

A dispute over the renewal of a collective agreement between Wardair Canada Inc. and 600 flight attendants represented by the Canadian Air Line Flight Attendants Association was resolved without work stoppage under the auspices of federal conciliation commissioner A.W.R. Carrothers.

Banking

A decision by the Canada Labour Relations Board in 1977 established that an individual bank branch constitutes an appropriate unit for collective bargaining in the Canadian banking industry. The unions' organization drive, which initially showed signs of rapid expansion, has lost momentum in recent years, and many branches have been decertified.

More than 120 certification orders have been issued by the CLRB since the decision of June 10, 1977, but 66 bargaining units have since been decertified. As of March 31, 1984, there were 55 unionized branches.

The Bank of Montreal has 13 organized branches; Canadian Imperial Bank of Commerce has five; Bank of Nova Scotia, seven; Banque Nationale du Canada, 14; Royal Bank, 13; the Toronto Dominion, the Bank of British Columbia, and the Montréal City and District Savings Bank each have one unionized bargaining unit. There are 23 organized branches in Québec; 10 each in Ontario and Nova Scotia; eight in British Columbia; and two each in New Brunswick and Manitoba.

The Union of Bank Employees holds the greatest number of certifications at 31, while the United Food and Commercial Workers Union has 14 bank units. Other unions involved in the banking industry include the Fédération du Commerce (CNTU), United Steelworkers of America, and the Office and Professional Employees International Union.

One significant exception to the pattern of branch-by-branch certification is the Montréal City and District Savings Bank. The 950 employees of this bank work in some 112 different branches, but are covered by a single certification order and collective agreement. Their union, the Syndicat des employés de la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal, developed from a voluntary staff association and has been the certified bargaining agent since 1967.

Thirty-seven collective agreements were negotiated in the banking industry during fiscal year 1983–1984. The Union of Bank Employees Local 2106 (CLC) and the Royal Bank of Canada successfully concluded negotiations for the renewal of collective agreements applicable to seven branches in Nova Scotia and New Brunswick. The agreements, covering a total of 89 bank employees, had expired on December 31, 1982, and were renewed with the assistance of a federal conciliation commissioner, Douglas C. Stanley.

Broadcasting

The radio and television broadcasting industry in Canada, which includes cable systems, has 183 certified negotiating units, of which 31 are in cable systems and 152 involve radio and/or television broadcasting.

During the fiscal year 1983–1984, 24 of these units were involved in negotiations requiring third-party assistance. Half of all the cases handled in this industry were located in the province of Québec, where the degree of organization is higher than in other provinces.

In Québec, a long-standing dispute ended at Radio Haute Mauricie (formerly Radio La Tuque). A lockout which began on October 13, 1981, finally terminated when the union abandoned the bargaining unit. The dispute is considered to have lapsed with no collective agreement having been reached. At the end of fiscal year 1983–1984, the strike at Radio CHNC Ltée., New Carlisle, Québec, which began on October 20, 1982, was still continuing, with a mediator from the Montréal office of FMCS attempting to aid the parties in obtaining a settlement. The 15-month strike at Télé-Métropole was resolved when 86 per cent of the employees voted to ratify a new agreement on February 12, 1984. This settlement was achieved with the aid of Marcel Pepin, ex-President of the CNTU, and federally-appointed mediator, Raymond Leboeuf.

At Mont Laurier, the parties at radio station CKML were successful in negotiating a first collective agreement with mediation assistance. Le Syndicat des employés de radio CKML (CNTU) was first certified by the CLRB to represent the employees on December 19, 1974. They were unable to conclude an agreement, and the dispute was dormant until December, 1981. In 1982, negotiations resumed, and a legal strike began on October 22, 1982. After a number of mediation sessions, an agreement was achieved on December 21, 1983, which ended the strike.

Grain Handling

Grain production in Canada amounted to approximately 42 million tonnes in the crop year ending July, 1983, of which an all-time record of 29.4 million tonnes were exported. This level of exports surpasses the previous year's record by approximately 4 per cent. Wheat is the single most important grain commodity produced in Canada, and exports of wheat represent approximately 70 per cent of total grain exports. Canada is the sixth largest wheat producer in the world and, among wheat exporting countries, ranks second only to the United States.

Approximately 95 per cent of Canadian export grain flows through terminal elevators at the ports of Vancouver, Prince Rupert and Thunder Bay. Transfer elevators along the St. Lawrence River and the Atlantic Coast, and the terminal elevator at Churchill, Manitoba, are important distribution points in Canada's grain handling transportation network.

Labour-management relations in the grain handling industry are governed mainly by Part V of the Canada Labour Code, although certain operations, such as inspection, weighing and sampling, involve workers in the direct employ of the federal government who bargain under the Public Service Staff Relations Act.

On the West Coast, an association of six grain elevator companies forms the B.C. Terminal Elevator Operators' Association, which bargains with the Grain Workers' Union, Local 333, representing approximately 780 grain handlers. At Thunder Bay, six grain elevator companies form the Lakehead Terminal Elevators' Association, employing approximately 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC), Lodge 650. Ports Canada operates the grain elevator facilities at the Port of Churchill and is party to a collective agreement with the Public Service Alliance of Canada, representing some 200 grain elevator employees. At other ports along the St. Lawrence River and on the Atlantic Coast, including the ports of Montréal, Québec, Saint John and Halifax, workers involved in grain handling operations are represented by such unions as the Public Service Alliance of Canada, the International Longshoremen's Association, and the Confederation of National Trade Unions (CNTU). Employers at these ports include Ports Canada, Bunge of Canada, and Marathon Realty Company Ltd.

During fiscal year 1983–1984 the B.C. Terminal Elevator Operators Association and the Grain Workers' Union Local 333 reached agreement on a wage reopener for 1983 with the mediation assistance of W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. Although the parties had acquired the right to strike or lockout over this issue in May 1983, a work stoppage was averted when the union membership voted to accept the mediator's proposal for settlement.

At Thunder Bay, Ontario, 1 500 grain handlers represented by the Brotherhod of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees Lodge 650 and the six companies represented by the Lakehead Terminal Elevators Association ratified a settlement reached with the assistance of federal conciliation commissioner Vince Ready. Their collective agreement had expired January 31, 1983, and the assistance of a conciliation officer was unsuccessful in resolving the issues. The conciliation commissioner was appointed on August 23, 1983, and a settlement was reached under his auspices in March 1984.

Marine Transportation

There were some 29 collective bargaining disputes in the marine transportation industry in fiscal year 1983–1984, 12 of which occurred in the Maritime provinces. Two of these disputes involved the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and Northumberland Ferries Ltd.

An extensive network of ferry services provides for the movement of passengers and goods throughout much of the Maritime region. The industry is dominated by CN Marine Inc., but Northumberland Ferries Limited provides a full range of ferry services on one of the two major operations that links Prince Edward Island with the mainland.

The four vessels that Northumberland Ferries Ltd. operates between Wood Islands, P.E.I., and Caribou, Nova Scotia, are staffed by approximately 140 persons. Some 10 deck officers are represented by the Canadian Merchant Service Guild, and the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, Local 508, is the

certified bargaining agent for two bargaining groups — some 20 engineer officers and approximately 84 unlicensed personnel employed on the company's vessels.

From an industrial relations viewpoint the bargaining relationship between Northumberland Ferries Limited and the two unions representing its organized work force has been extremely stable. The past 14 years have seen seven two-year contracts concluded for each of the three bargaining units, either through direct bargaining by the parties themselves or with conciliation assistance.

The collective agreements between the company and the CBRT expired December 31, 1982, and two conciliation officers were appointed in early March 1983. Conciliation was terminated on April 18, and the two units voted strongly in favour of strike action to back up their demands. In a preemptive move, the employer initiated a lockout on April 26, 1983. A federal mediator was appointed to assist the parties and was successful in arranging a settlement acceptable to both sides. The lockout was lifted and the employees returned to work on May 20, 1983.

Mining

Canada is the third-ranking producer of minerals in the world, and the mining industry is one of the country's most important creators of wealth and jobs, being the principal industry in 175 communities in Canada and employing 6 per cent of the national labour force. About 80 per cent of Canadian mineral output is exported, and these exports amount to approximately 20 per cent of the total value of all Canadian goods and services. The mining industry in Canada consists of 274 operating mines, 230 mills, 16 smelters and 15 refineries which produce 22 metals and 25 non-metallic industrial minerals. The industry includes coal and uranium and excludes petroleum and natural gas.

The United Steelworkers of America represents the largest number of mining industry employees at 36 525, with the United Mine Workers second at 10 859 members. The International Union of Operating Engineers, the Labourers' International Union of North America, the Federation of Metal Trades (CNTU) and the Energy and Chemical Workers Union also represent large groups of mining employees. Total union membership in the industry is over 66 000.

A majority of the mining industry comes under provincial jurisdiction. Coal mining in Cape Breton, uranium mining, and operations located in the Yukon and Northwest Territories, however, come under federal jurisdiction for the purposes of industrial relations. The output of the mining industry has declined over the last decade. The production of most metals as well as the volume of proven ore reserves declined, and Canada's share of world markets decreased. Two reasons for this decline are: a reduction in the world's appetite for minerals leading to a reduction in the annual growth rates for world mineral consumption; and greatly increased competition in foreign markets. The industry is no longer discovering and opening new mines at rates sufficient to offset the depletion of existing ore bodies and maintain present output.

There are over 30 bargaining units under federal jurisdiction in the Yukon and Northwest Territories engaged in producing such minerals and metals as tungsten, uranium, zinc, and copper. Mining communities in the North tend to be isolated, one-industry towns. The shut-down of a mine may mean the demise of the entire community. A case in point is the winding-up of Eldorado Nuclear's operations at Uranium City, Saskatchewan. The total work force has dropped from a high of 825 to roughly 90 employees. The few remaining employees are engaged in cleaning the site to meet environmental standards and returning the equipment to the surface to allow the closing of the mine. The lack of other industry near the townsite has meant that most of the residents have been forced to relocate.

Cominco Ltd. has several operations in the Northwest Territories, which were involved in labour negotiations during fiscal year 1983–1984. Four hundred and fifty miners at Pine Point, N.W.T., represented by the United Steelworkers of America ratified an agreement reached in May 1983 with conciliation officer assistance. At the Con/Rycon property in Yellowknife, the bargaining unit membership rejected two proposals for settlement and commenced legal strike action on July 14, 1983. An agreement reached in post-conciliation negotiations was ratified by the 232 miners in mid-September, ensuring labour peace until May 1985.

Trucking and Urban Transit

Of the over 300 collective agreements under federal jurisdiction in the road transport industries, there were 119 bargaining situations in fiscal year 1983–1984. Road transport is composed of truck and bus transportation. Bus companies accounted for 36 of the negotiating situations in the industry, with the majority of these being intercity carriers. Two regional transit companies, Outaouais Regional Community Transit and OC Transpo, come under federal jurisdiction because they involve the transportation of passengers across a provincial boundary in the Ottawa-Hull area.

OC Transpo drivers are represented by the Amalgamated Transit Union, Local 279 (ATU), while three other groups of employees (Security group, Inspector group and the Equipment Department Supervisory group) of OC Transpo are all represented by the Independent Canadian Transit Union, Local 5 (ICTU). Collective agreements for the various units of OC Transpo employees had expired December 31, 1982. Just before their expiry, the Ontario government introduced a one-year wage control program, which affected the negotiations between OC Transpo and the ATU when the company claimed that the provincial restraint legislation established the wage increase at 5 per cent. Upon application by the union, the Canada Labour Relations Board reaffirmed that the operations of OC Transpo are in federal jurisdiction for the purposes of labour relations. The employer appealed to the Supreme Court of Ontario, which also confirmed federal jurisdiction over OC Transpo. Conciliation officer assistance was unsuccessful in arranging a settlement between the employer and the ATU, and the parties acquired the right to strike/lockout on April 29, 1983. A settlement was finally reached and ratified in June 1983. Meanwhile, the three units represented by the ICTU had also been unable to reach an agreement with the employer, and a legal strike began on August 19, 1983. Company operations were not seriously hampered, since the drivers represented by the ATU continued to work. A mediated settlement was reached on September 18, 1983.

FMCS provided conciliation and mediation assistance in 111 disputes in the trucking industry, of which only 12 eventually involved a work stoppage. One work stoppage, which began in the previous fiscal year, involved Gardewine and Sons of Winnipeg and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 979. The dispute was referred to the CLRB under the provisions of section 171.1 of the Code, but as membership support for the strike dwindled the union abandoned its efforts to obtain a first collective agreement for the unit.

The Transport Labour Relations Association and General Truck Drivers and Helpers, Local Union 31, and Teamsters, Local 213, were aided in renegotiating their collective agreement by a conciliation officer from the Vancouver office of FMCS. This bargaining situation involved a two-year renewal of a collective agreement covering 3 500 drivers and warehousemen in British Columbia, of whom only 300 are under federal jurisdiction for the purposes of industrial relations.

An eight-day strike was undertaken in May 1983 by the 162 drivers at BDC Limitée in Montréal, represented by Teamsters Local 931. The parties required the services of a mediator from the Montréal office of FMCS to reach a settlement on May 30, 1983.

B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Before enactment of this amendment in 1978, the Canada Labour Relations Board could, on request, furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 115 requests that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 78 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. Table 6 represents the increase in the branch's caseload since 1978–1979.

In 1983–1984, 376 awards were filed with the branch, an increase of 15 per cent over the previous year. Table 7 shows the number of awards filed with the branch each year since 1978–1979. The sharp increase between 1978–1979 and 1979–1980 was due to the filing of some 50 awards all related to the strike/lockout at four Québec radio stations. The decrease in the number of awards filed in 1980–1981 was due in part to a disruption of postal service. The significant and steady increase in the number of awards filed since 1981 is largely a result of Canada Post becoming a Crown corporation and coming under the provisions of the Canada Labour Code.

The branch also has the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1983, to March 31, 1984, the Minister effected the appointment of adjudicators in 140 cases, an increase of 80 per cent over the preceding year. Tables 8, 9 and 10 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Part III, Division V.2 of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator where an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program arrived at. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him or her by the Minister.

The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1983–1984. In connection with the two ministerial appointments effected in the preceding fiscal year (involving Atomic Energy of Canada Limited, Mississauga and Montréal industrial establishments), the arbitrator in the Mississauga dispute found that the parties had reached agreement on the matters referred to him for resolution and that under his terms of reference there was therefore nothing further for him to arbitrate. The decision of the arbitrator in Montréal related to two issues: proportionate severance pay and supplementary severance pay. On the first issue, the arbitrator upheld the employer's position that severance pay should be calculated on the basis of the number of years' service rather than the number of months' service completed. On the supplementary severance pay issue, the arbitrator proposed a formula designed to eliminate certain perceived inequities in the employer's formula, but which did not result in any increase in the total amount of severance pay as provided for in the employer's formula.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. In addition, a Consolidated Subject Index, updated annually, is provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents and statistics.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the

Canada Labour Code, as well as a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also conducts research into labour legislation, cases and policies, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

TABLE 1

SCHEMATIC OVERVIEW OF DISPUTE RESOLUTION PROVISIONS IN THE CANADA LABOUR CODE (PART V)

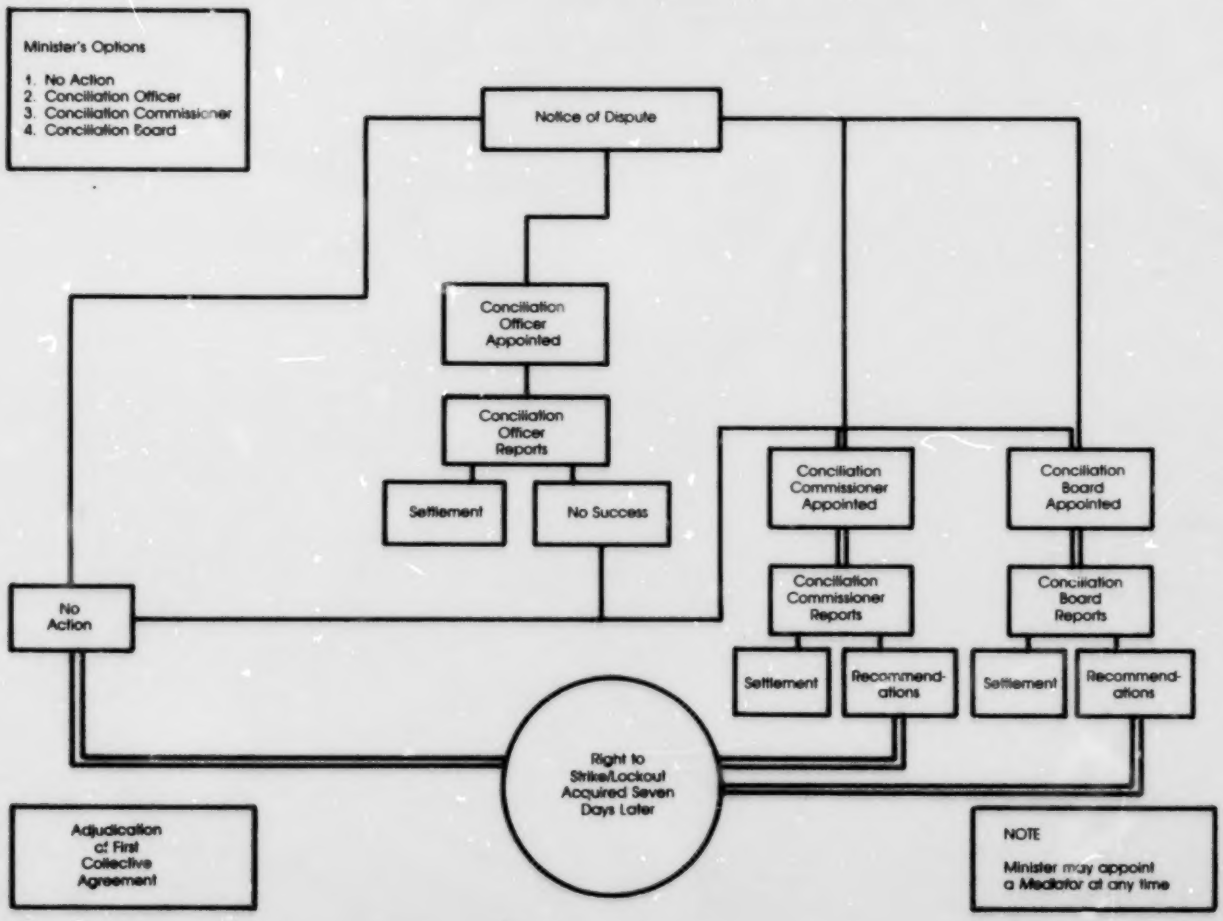


TABLE 2

MEDIATION AND CONCILIATION APPOINTMENTS IN FISCAL YEAR 1983-1984

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1982–1983	
	(a) at conciliation officer stage	72
	(b) at conciliation commissioner or board stage	1
	(c) at post-conciliation stage	1
	(d) at mediation stage	3
B.	Disputes originating in fiscal year 1983–1984	
	(a) conciliation officer appointments	218
	(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	9
	(c) mediation appointments	22
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1983–1984	216
D.	Disputes pending at fiscal year-end	
	(a) at conciliation officer stage	54
	(b) at conciliation commissioner or board stage	2
	(c) at post-conciliation stage	0
	(d) at mediation stage	2

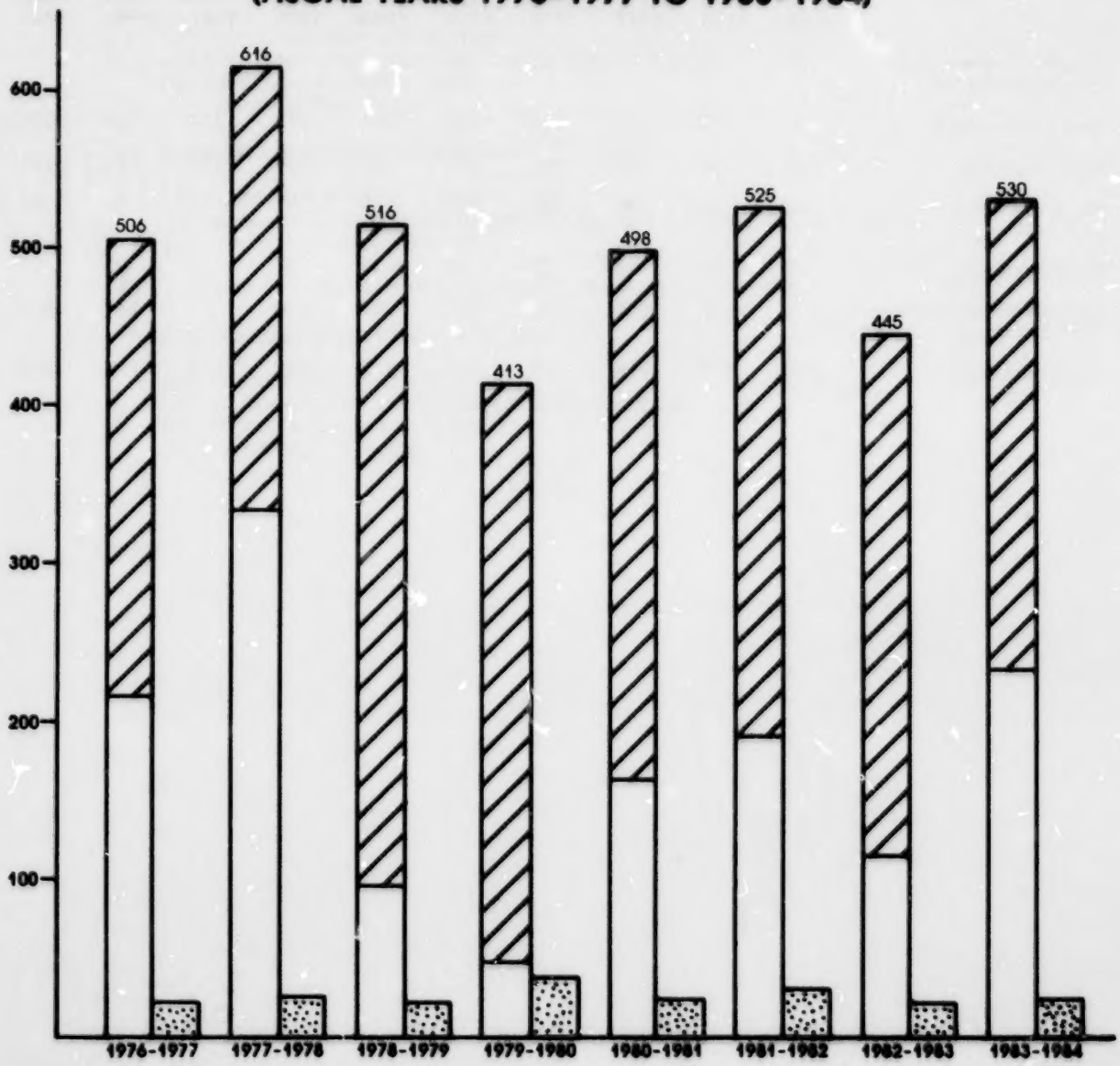
TABLE 3

COMPARISON OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY (FISCAL YEARS 1974-1975 TO 1983-1984)

	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Brought Forward From Previous Fiscal Year	23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
New Assignments	217	174	209	230	333	254	272	244	254	220
Total Caseload	240	262	289	283	421	365	336	335	330	297
Pending at Fiscal Year-End	88	80	53	88	111	64	91	76	77	58
Strikes/Lockouts	17	20	21	25	21	39	25	30	22	23
Disputes Settled Without Work Stoppage	135	162	215	170	289	262	220	229	231	216
Settlement Rate	89%	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%	91%	90%

TABLE 4

A PERSPECTIVE ON THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE CASELOAD (FISCAL YEARS 1976-1977 TO 1983-1984)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload"

TABLE 5

PERSON DAYS LOST DUE TO STRIKES/LOCKOUTS IN FEDERAL JURISDICTION 01/04/83-31/03/84

	NUMBER OF DISPUTES	NUMBER OF WORK STOPPAGES*	PERSON DAYS LOST
Air Transportation	37	4	19 044
Banking	37	0	0
Broadcasting/Communications	24	7	52 765
Grain Handling	13	1	1 170
Ground Transportation	119	13	10 639
Marine Transportation	29	3	2 631
Mining	6	1	37 816

*Includes work stoppages carried over from fiscal year 1982-1983.

TABLE 6

APPLICATIONS FOR AND APPOINTMENTS OF ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARD CHAIRMEN*

(FISCAL YEARS 1978-1979 TO 1983-1984)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Applications	62	61	68	89	114	115
Appointments	46	37	40	43	70	78

*The difference between the number of applications and the number of appointments represents either withdrawn applications or cases settled with the assistance of Arbitration Services.

TABLE 7

ARBITRATION AWARDS FILED WITH ARBITRATION SERVICES BRANCH (FISCAL YEARS 1978-1979 TO 1983-1984)

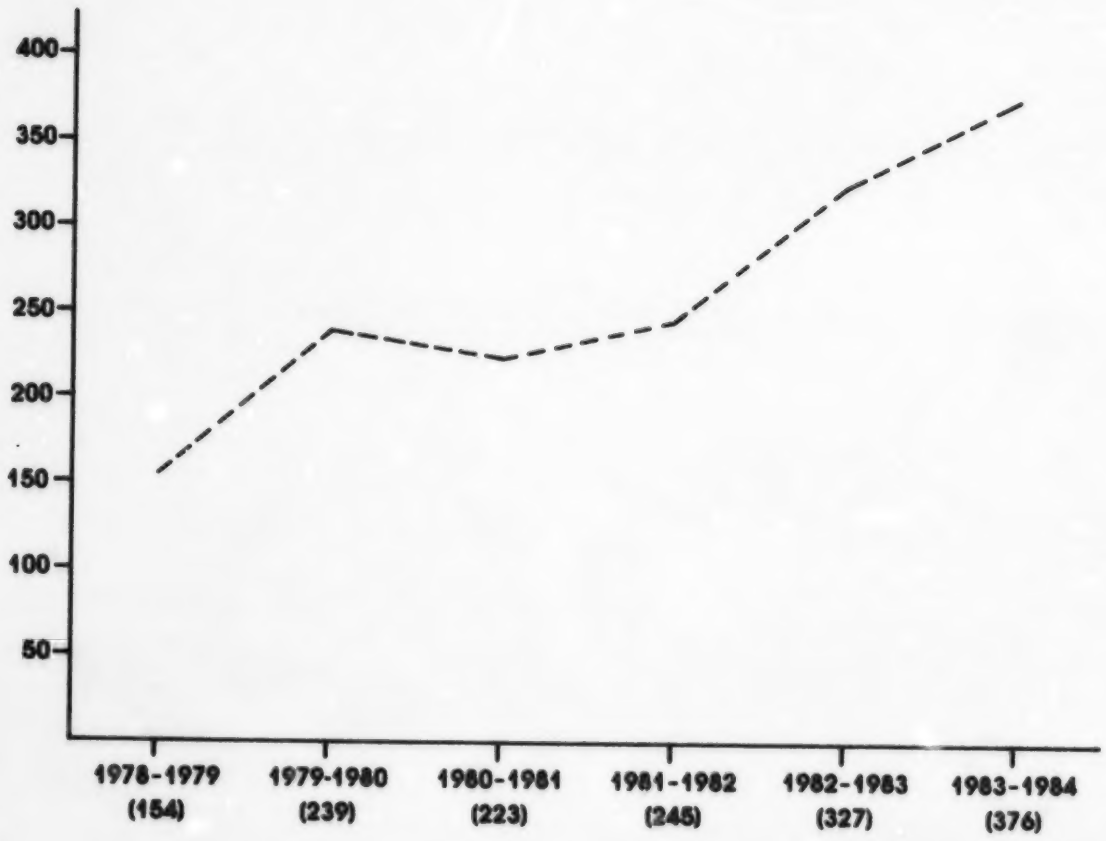


TABLE 8
NUMBER OF UNJUST DISMISSAL COMPLAINTS AND DECISIONS (FISCAL YEARS 1978*-1979 TO 1983-1984)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Number of complaints referred to adjudication	6	38	51	62	78	140
Number of decisions filed	5	26	20	39	40	63
Number of complaints settled before hearing	1	9	10	24	25	54

*Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code. (Columns may not total due to cases pending.)

TABLE 9

UNJUST DISMISSAL ADJUDICATION DECISIONS — BREAKDOWN BY TYPES OF DECISION FILED (FISCAL YEARS 1978*-1979 TO 1983-1984)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Dismissal Upheld	1	8	–	10	12	17
Dismissal Ruled Unjust**	4	17	11	20	21	35
SoP	1	2	4	5	1	4
RwC	1	7	1	6	6	12
Rw/oC	1	–	–	1	4	1
Cw/oR	1	7	6	8	10	18
OD	–	1	–	–	–	–
Complaint dismissed by adjudicator for lack of jurisdiction	–	1	7	5	3	11

*Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code. (Columns may not total due to cases pending.)

**SoP – Substitution of Penalty
RwC – Reinstatement with Compensation
Rw/oC – Reinstatement without Compensation
Cw/oR – Compensation without Reinstatement
OD – Other Disposition

TABLE 10

UNJUST DISMISSAL COMPLAINTS — BREAKDOWN BY TYPES OF INDUSTRIES (FISCAL YEARS 1978*-1979 TO 1983-1984)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	TOTAL	(%)
Air Transport	–	7	5	12	10	20	54	(14.4)
Banks	2	11	20	13	16	37	99	(26.4)
Broadcasting	–	1	5	11	17	25	59	(15.7)
Crown Corporations	–	3	2	1	3	4	13	(3.5)
Grain	–	–	3	1	4	1	9	(2.4)
Navigation/Shipping	1	1	5	1	1	5	14	(3.7)
Nuclear	–	1	1	1	1	3	7	(1.9)
Railway	–	1	–	1	–	1	3	(0.1)
Road Transport	3	11	6	13	17	26	76	(20.3)
Courier Service	–	1	3	4	2	10	20	(5.3)
Telecommunications	–	1	–	1	3	3	8	(2.1)
Other	–	–	1	3	4	5	13	(3.5)

*Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code.

Travail Canada Labour Canada

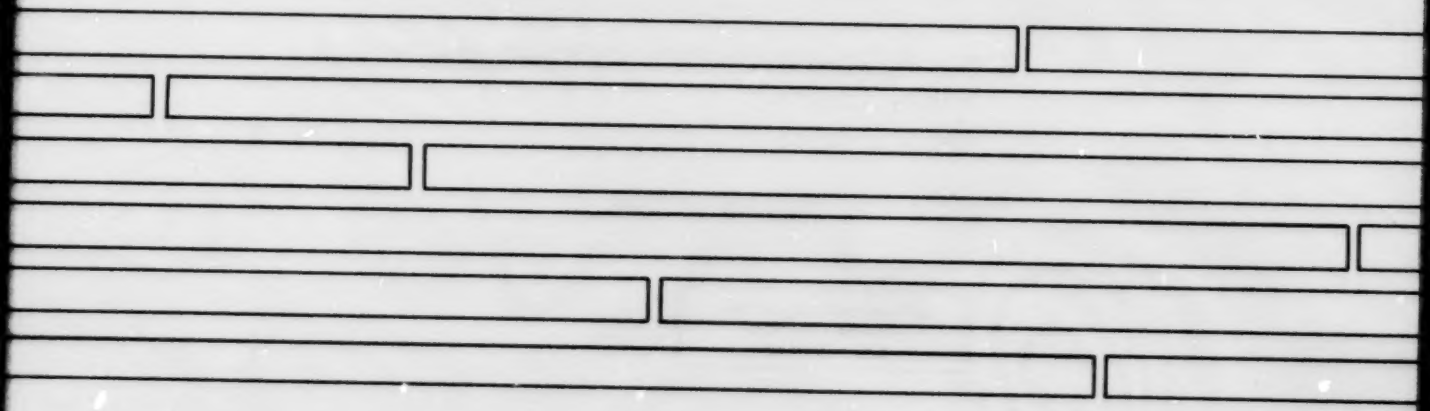
SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)
1983-1984

Canada

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)
1983-1984



**Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada**

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport, veuillez communiquer avec le

**Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543**

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N° de cat. L 2-34/1984

ISBN 0-662-53386-0

Imprimé au Canada

**N° de catalogue de
Travail Canada
L30-1308/848**

Conformément à l'article 210(2) de la Partie V du *Code canadien du travail*, je soumets au Parlement le rapport annuel pour l'exercice financier 1983–1984, relatif aux obligations du ministre du Travail en vertu du Code.

Le ministre du Travail,
W.H. McKnight

Novembre 1984

RAPPORT ANNUEL
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)
1983-1984

TABLE DES MATIÈRES

Page

Service fédéral de médiation et de conciliation 1

Examen des activités de l'exercice financier 1983-1984

A. Médiation et conciliation 3

B. Services d'arbitrage 8

Tableaux

1. Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends du Code canadien du travail (Partie V) 10
2. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, exercice financier 1983-1984 11
3. Médiation et conciliation — Comparaison des activités, exercices financiers de 1974-1975 à 1983-1984 12
4. Représentation du nombre de cas du SFMC, exercices financiers de 1976-1977 à 1983-1984 13
5. Jours-personnes non travaillés en raison de grèves et de lock-out, compétence fédérale en 1983-1984 14
6. Demandes d'arbitrage et nominations d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, exercices financiers de 1978-1979 à 1983-1984 15
7. Sentences arbitrales enregistrées par les Services d'arbitrage de 1978-1979 à 1983-1984 16
8. Plaintes pour congédiement injuste et décisions arbitrales de 1978-1979 à 1983-1984 17
9. Aperçu des sentences arbitrales dans les cas de congédiement injuste par type de décision 18
10. Aperçu des sentences arbitrales dans les cas de congédiement injuste par secteur industriel 19

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

La *Partie V du Code canadien du travail* établit le cadre des relations industrielles et réglemente la conduite de la négociation collective dans le secteur privé fédéral. Le Conseil canadien des relations du travail et le Service fédéral de médiation et de conciliation se partagent la responsabilité de l'application de cette loi.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome jouissant de pouvoirs quasi judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du *Code canadien du travail* relatives à la détermination des unités de négociation, à l'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques déloyales de relations du travail, au changement technologique, aux obligations du successeur et ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) fait partie du ministère du Travail et est chargé de l'application des diverses dispositions du *Code canadien du travail* relatives au règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, de médiateurs, d'arbitres et de commissaires d'enquêtes industrielles. Le SFMC fait également enquête, au nom du ministre, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales liées à la négociation et sur les différends qui peuvent se manifester lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le ministre peut, lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par négociation collective, renvoyer les différends devant le Conseil canadien des relations du travail. L'objectif principal du SFMC est la promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence fédérale.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par un sous-ministre adjoint principal, qui relève du sous-ministre. Le Service se compose de trois directions :

La **médiation et la conciliation** s'occupe de la prévention et du règlement des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les ressources du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Le processus de conciliation prend généralement la forme d'une intervention par un conciliateur, mais peut également comporter l'intervention du commissaire-conciliateur ou d'un conseil de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange, comme méthode de résolution de différends de négociation collective. Il y a des médiateurs et des conciliateurs à l'Administration centrale et dans six bureaux régionaux, afin de fournir un service efficace aux parties qui négocient dans le cadre de la compétence fédérale. Les médiateurs et les conciliateurs entretiennent également des rapports avec les parties pendant la durée des conventions collectives et il font de la médiation préventive pour aider à régler les problèmes avant qu'ils ne deviennent des points de négociation.

Les Services d'arbitrage sont responsables du traitement des nominations ministérielles d'arbitres de griefs ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V); de la nomination d'arbitres dans les cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III), de même que de la nomination d'arbitres en vertu des dispositions du Code concernant les cessations collectives d'emploi (Partie III). La Direction publie des renseignements sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des griefs et les dispositions du Code en matière de congédiement injuste. Elle procède également à des études traitant de questions d'arbitrage.

La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique est l'instrument de recherche du SFMC; elle fournit le soutien pour la recherche opérationnelle afin d'aider à la résolution et la prévention des conflits de travail.

La recherche effectuée pour seconder les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et les relations industrielles. Elles ont pour but de fournir aux médiateurs et aux conciliateurs des renseignements allant de dispositions précises de négociation collective à l'établissement de profils de relations industrielles dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activités stratégiques, entre autres à la vaste infrastructure du transport qui est essentielle aux commerces intérieur et extérieur.

La Direction détermine si besoin il y a, puis effectue des recherches qui serviront de base pour une meilleure compréhension de la nature et des complexités des problèmes dans les relations industrielles. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à s'occuper des répercussions sur les

SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

ORGANIGRAMME

relations industrielles de la formulation de politiques au niveau du gouvernement et au niveau international.

EXAMEN DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE FINANCIER 1983-1984

A. Médiation et conciliation

Au cours de l'exercice financier 1983–1984, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 297 différends de négociation collective, soit 77 reportés de l'exercice précédent et de 220 qui se sont produits au cours de l'année.

Grâce à son intervention, 216 différends ont été réglés sans arrêt de travail en 1983–1984. Il y a eu 23 arrêts de travail qui ont commencé durant l'année et ont représenté 60 660 jours de travail non travaillés. Cinquante-huit différends étaient encore en suspens à la fin de l'année.

La Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive durant l'exercice financier 1983–1984, faisant état de 29 interventions. La médiation préventive est une technique pour aider les entreprises et les travailleurs à résoudre les problèmes qui surgissent pendant une convention collective. Cette activité a réussi à favoriser la stabilité des relations industrielles dans un nombre appréciable de secteurs industriels de compétence fédérale, notamment le débardage et le transport aérien.

À 36 reprises au cours de l'année financière, le consentement du ministre a été demandé pour porter plainte devant le Conseil canadien des relations du travail. Une partie à une convention collective doit obtenir le consentement du ministre lorsqu'elle veut porter plainte contre une autre qu'elle accuse d'avoir enfreint une des dispositions du Code touchant la négociation collective. Ces dispositions comportent l'obligation de négocier de bonne foi et de tout mettre en oeuvre pour conclure une convention collective, ainsi que l'interdiction de modifier les conditions d'emploi d'un travailleur sans le consentement de l'agent négociateur, avant d'avoir passé par toutes les procédures de conciliation prescrites par la *Loi*. L'obligation d'obtenir le consentement du ministre a pour but de s'assurer que le dépôt de ce genre d'accusations au Conseil canadien des relations du travail n'entravera pas les négociations visant à conclure une convention collective. Dans certaines circonstances, le ministre peut nommer un représentant chargé d'aider les parties à régler les causes de la plainte. Le ministre a accordé son consentement dans le cas de 13 des demandes reçues en 1983–1984. Six ont été rejetées et dix ont été réglées avec l'aide des agents de la Direction. Trois demandes ont été retirées par le plaignant et quatre étaient en suspens à la fin de l'année financière.

ACTIVITÉS DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION DANS CERTAINES INDUSTRIES

Transport aérien

La compétence de Travail Canada en transport aérien se limite aux opérations des transporteurs aériens, sur le plan national et régional, et des entreprises qui fournissent des services accessoires comme le ravitaillement en carburant et l'entretien des appareils. Le nombre total des travailleurs de cette industrie en 1983–1984 était d'environ 48 900, dont la majorité (90 p. 100) étaient affectés aux opérations des transporteurs aériens. Les deux transporteurs aériens nationaux (Air Canada et CP Air) ainsi que les cinq transporteurs aériens régionaux (Eastern Provincial Airways, Nordair, Québecair, Pacific Western et Wardair) représentent la plus grande partie de l'activité économique dans cette industrie et environ 80 p. 100 du nombre total des employés.

Environ 36 000 de ces travailleurs sont membres d'unités de négociation qui sont représentées par 11 syndicats importants accrédités en vertu du Code canadien du travail. Quelque 82 conventions collectives sont en vigueur dans l'industrie canadienne du transport aérien. Un certain nombre de syndicats regroupent certaines professions et représentent les employés qui font le même genre de travail pour quelques employeurs importants dans ce domaine. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA), par exemple, représente les pilotes de la plupart des lignes aériennes, tandis que l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes représente les équipages (APNLAC) (agents de bord, commissaires de bord et garçons de cabines). D'autres syndicats représentent une assez grande variété de métiers propres à cette industrie. Par exemple, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIMTA), outre les mécaniciens d'un certain nombre de lignes aériennes, représente les employés de l'imprimerie d'Air Canada à Dorval (Québec) et ceux de la direction de la planification et des finances à Winnipeg (Manitoba), tout comme les agents de bord qui travaillent pour Québecair.

L'AIMTA, l'APNLAC, l'ACPLA, l'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA) et la Fraternité des commis de chemins de fer et

de lignes aériennes (FCCLA) représentent ensemble le plus grand nombre d'employés de l'aviation commerciale. L'AIMTA, représentant environ 13 200 employés, est le syndicat qui compte dans cette industrie le plus grand nombre d'adhérents. La FCCLA représente environ 1 800 employés des grandes lignes. Ces syndicats ont également droit de représenter quelque 2 000 employés qui travaillent dans des entreprises offrant des services connexes et des transporteurs aériens dont le niveau des opérations est moindre au Canada, comme British Airways, Republic Air et Austin Airways.

Les employés des entreprises qui fournissent des services accessoires aux transporteurs aériens sont également représentés par des syndicats, l'AIMTA étant le plus important d'entre eux. Ces services comprennent l'entretien des appareils, la manutention des bagages, le nettoyage et le ravitaillement des avions, et ils sont fournis par des entreprises comme Hudson General Aviation Services à Dorval et à Mirabel, Allied Aviation Service Company à Gander (Terre-Neuve) et Consolidated Aviation and Refuelling Services aux aéroports internationaux de Toronto et de Vancouver.

Un important conflit de travail touchant le transport aérien, reporté de l'exercice financier 1982–1983, mettait en cause Eastern Provincial Airways (EPA) et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA). La Convention collective liant les parties venait à expiration le 30 septembre 1982 et une grève légale commençait le 28 janvier 1983. À la suite de nombreuses démarches auprès des conseils de relations de travail et des tribunaux, les parties ont conclu et ont mis à exécution une entente collective le 17 janvier 1984.

Un différend sur le renouvellement d'une convention collective intervenue entre Wardair Canada Inc. et 600 agents de bord représentés par l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes a été résolu sans arrêt de travail, sous les auspices du commissaire-conciliateur fédéral A.W.R. Carrothers.

Banques

À la suite d'une décision du Conseil canadien des relations du travail rendue en 1977, chaque succursale bancaire constitue une unité appropriée de négociation collective dans l'industrie des banques au Canada. Le mouvement de syndicalisation, qui avait tout d'abord manifesté les signes d'une expansion rapide, a ralenti au cours des dernières années et de nombreuses succursales ont perdu leur accréditation.

Le CCRT a émis plus de 120 ordonnances d'accréditation depuis sa décision du 10 juin 1977, mais depuis lors 66 unités de négociation collective ont été désaccréditées. Le 31 mars 1984, 55 succursales étaient syndiquées.

Treize succursales de la Banque de Montréal sont syndiquées, cinq de la Banque canadienne impériale de commerce, sept de la Banque de Nouvelle-Écosse, 14 de la Banque nationale du Canada, 13 de la Banque royale, tandis que la Banque Toronto-Dominion, la Banque de Colombie-Britannique et la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal comptent chacune une unité de négociation. Suivant la répartition par province, il existe 23 succursales bancaires syndiquées au Québec, 10 en Ontario et 10 en Nouvelle-Écosse, huit en Colombie-Britannique, deux au Nouveau-Brunswick et deux au Manitoba.

La Union of Bank Employees possède le plus grand nombre d'accréditations, soit 31, tandis que le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a 14 unités bancaires syndiquées. Les autres syndicats du secteur bancaire comprennent la Fédération du commerce (CSN), les Métallurgistes unis d'Amérique et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.

Il existe une importante exception à la formule de la syndicalisation par succursale à la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal. Les 950 employés de cette banque travaillent dans quelque 112 succursales différentes, mais ils sont protégés par une même ordonnance d'accréditation et une même convention collective. Leur syndicat — le Syndicat des employés de la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal — s'est formé à partir d'une association bénévole du personnel et il est accrédité comme agent négociateur depuis 1967.

Trente-sept conventions collectives ont été négociées dans le secteur bancaire au cours de l'exercice financier 1983–1984. La section locale 2106 de la Union of Bank Employees (CTC) et la Banque royale du Canada ont conclu avec succès des négociations en vue du renouvellement de conventions collectives applicables à sept succursales de l'entreprise en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Les conventions, visant un total de 89 employés de banque, avaient pris fin le 31 décembre 1982 et elles furent renouvelées avec l'aide d'un commissaire-conciliateur fédéral, M. Douglas C. Stanley.

Radiotélédiffusion

Au Canada, l'industrie de la radiotélédiffusion, qui comprend la câblodistribution, compte 183 unités de négociation accréditées, soit 31 dans le

secteur de la câblodistribution et 152 dans celui de la radiotélédiffusion.

Au cours de l'exercice financier 1983–1984, 24 de ces unités étaient en négociations et avaient besoin de l'assistance d'une tierce partie. La moitié des cas traités dans ce secteur se trouvaient au Québec, où le niveau de syndicalisation est plus élevé que dans les autres provinces.

Au Québec, un différend qui durait depuis longtemps a pris fin à Radio Haute Mauricie (autrefois Radio La Tuque) quand un lock-out qui avait commencé le 13 octobre 1981 a finalement été levé après que le syndicat eut abandonné l'unité de négociation. Le différend est considéré comme ayant pris fin sans qu'aucune convention collective ait pu être conclue. À la fin de l'exercice financier 1983–1984, la grève à Radio CHNC Ltée, à New Carlisle (Québec), qui avait commencé le 20 octobre 1982, se poursuivait, un médiateur du bureau montréalais du SFMC ayant été nommé pour tenter d'amener les parties à conclure un règlement. La grève de 15 mois, à Télé-Métropole, a été réglée lorsque 86 p. 100 des employés eurent votés la ratification d'une nouvelle convention le 12 février 1984. Ce règlement a été réalisé grâce à l'aide de Marcel Pepin, ex-président de la CSN, et du médiateur Raymond Leboeuf nommé par le gouvernement fédéral.

À Mont Laurier, les parties qui négociaient à la station radiophonique CKML ont conclu avec succès une première convention collective avec l'aide d'un médiateur. Le Syndicat des employés de radio CKML (CSN) fut d'abord accrédité, le 19 décembre 1974, par le CCRT pour représenter les employés. Il n'avait pu en venir à une entente et le différend fut en suspens jusqu'à décembre 1981. En 1982, des négociations reprenaient et une grève légale débutait le 22 octobre 1982. À la suite d'un certain nombre de séances de médiation, une entente était conclue le 21 décembre 1983, mettant ainsi fin à la grève.

Manutention des grains

Au Canada, la production de céréales pour la saison de récolte prenant fin en juillet 1983 s'est élevée à environ 42 millions de tonnes, dont 29,4 millions de tonnes — un niveau jamais atteint — ont été exportées. Ce niveau d'exportation dépasse le record de l'année précédente d'environ 4 p. 100. Le blé est le produit céréalier le plus important au Canada, et les exportations de blé représentent environ 70 p.100 de toutes les exportations de céréales. Le Canada se trouve ainsi au sixième rang des producteurs de blé. Parmi les pays exportateurs de blé, il vient au deuxième rang juste derrière les États-Unis.

Environ 95 p. 100 du grain canadien exporté est entreposé dans les élévateurs de terminus aux ports de Vancouver, de Prince Rupert et de Thunder Bay. Les élévateurs de transbordement du Saint-Laurent et de la côte atlantique et l'élévateur de terminus de Churchill (Manitoba) constituent des points de distribution importants du réseau de transport du grain au Canada.

Les relations patronales-syndicales dans le secteur du transport des céréales sont régies principalement par la Partie V du Code canadien du travail, bien que certaines activités, comme l'inspection, la pesée et l'échantillonnage, relèvent des employés du gouvernement fédéral assujettis à la *Loi sur les relations de travail* dans la Fonction publique.

Sur la côte ouest, six compagnies d'élévateurs à grain se sont groupées pour former la B.C. Terminal Elevator Operators' Association qui négocie avec la section locale 333 de la Grain Workers' Union représentant environ 780 manutentionnaires. À Thunder Bay, six compagnies céréalières forment la Lakehead Terminal Elevators' Association et emploient environ 1 500 manutentionnaires représentés par la section 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares. Ports Canada exploite des élévateurs à Churchill et est partie à une convention collective conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui représente près de 200 employés. Dans d'autres ports du Saint-Laurent et de la côte atlantique, c'est-à-dire à Montréal, Québec, Saint-Jean et Halifax, les travailleurs sont représentés entre autres par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association internationale des débardeurs et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Les employeurs sont Ports Canada, Bunge of Canada et Marathon Realty Company Ltd.

Au cours de l'exercice financier 1983–1984, la B.C. Terminal Elevator Operators Association et la section locale 333 de la Grain Workers Union en sont arrivées à une entente sur la réouverture des négociations sur les clauses salariales pour 1983, suite à la médiation de W.P. Kelly, sous-ministre adjoint principal du Travail. Bien que les parties aient obtenu, en mai 1983, le droit de grève ou de lock-out sur cette question, un arrêt de travail a pu être évité lorsque les membres du syndicat ont voté en faveur de l'acceptation des propositions du médiateur.

À Thunder Bay (Ontario), 1 500 manutentionnaires représentés par la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, section 650, et les six compagnies représentées par la Lakehead

Terminal Elevators Association ont ratifié une entente conclue avec l'aide du commissaire-conciliateur fédéral Vince Ready. La convention collective avait pris fin le 31 janvier 1983 et l'aide d'un agent de conciliation n'avait pas réussi à amener une solution des problèmes. Le commissaire-conciliateur fut nommé le 23 août 1983 et le règlement est intervenu, suite à son intervention, en mars 1984.

Transport maritime

Vingt-neuf différends touchant la négociation collective ont été signalés dans l'industrie du transport maritime au cours de l'exercice financier 1983–1984, dont 12 se sont produits dans les provinces maritimes. Deux de ces conflits mettaient en cause la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et la Northumberland Ferries Ltd.

Un important réseau de bateaux traversiers assure le service des passagers et des marchandises dans presque toute la région des Maritimes. CN Marine Inc. domine l'industrie, mais la Northumberland Ferries Limited fournit toute une gamme de services de bac sur l'une des deux grandes lignes qui relient l'Île-du-Prince-Édouard au continent.

Les quatre navires que la Northumberland Ferries Ltd. exploite entre Wood Islands (I.-P.-É.) et Caribou (Nouvelle-Écosse), ont un équipage d'environ 140 personnes. Dix officiers de pont sont représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada, et la section locale 508 de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers est l'agent négociateur accrédité pour les deux groupements négociateurs, pour environ 20 ingénieurs-mécaniciens et environ 84 ouvriers sans titre professionnel qui travaillent sur les navires de l'entreprise.

Du point de vue des relations industrielles, la relation de négociation qui existe entre la Northumberland Ferries Limited et les deux syndicats représentant son effectif syndiqué a été extrêmement stable. Durant les 14 dernières années, sept conventions ont été conclues chacune pour deux ans et pour chacune des trois unités de négociation, soit à la suite de négociations directes engagées par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide de conciliateurs.

Les conventions collectives intervenues entre l'entreprise et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers venaient à expiration le 31 décembre 1982. Deux conciliateurs furent nommés au début de mars 1983. La conciliation prenait fin le 18 avril et les deux unités votaient la grève à une forte majorité afin de soutenir leurs revendications. Dans un geste de préemption, l'employeur décrétait un lock-out le 26 avril 1983. Un médiateur fédéral fut nommé pour aider les parties et il réussit à trouver un règlement qui fut acceptable à l'une et à l'autre. Le lock-out fut levé et les employés reprirent le travail le 20 mai 1983.

Mines

Le Canada est le troisième pays du monde dans le domaine de la production des minéraux et l'industrie minière est une des plus importantes du pays pour créer de la richesse et des emplois, puisqu'elle est la principale industrie dans 175 localités canadiennes et qu'elle emploie 6 p. 100 de la main-d'oeuvre nationale. Environ 80 p. 100 de la production minière canadienne est exportée. Et ces exportations représentent environ 20 p. 100 de la valeur totale de tous les biens et services du Canada. L'industrie minière, au Canada, comprend 274 mines en exploitation, 230 laminoirs, 16 fonderies et 15 raffineries qui produisent 22 métaux et 25 minéraux industriels non métalliques. Cette industrie comprend le charbon et l'uranium mais elle exclut le pétrole et le gaz naturel.

Les Métallurgistes unis d'Amérique représentent le plus grand nombre d'employés des mines avec 36 525 travailleurs, le second syndicat en importance dans ce domaine est la United Mine Workers avec 10 859 membres. L'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord, la Fédération de la métallurgie (CSN) et le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie représentent aussi des groupes importants d'employés des mines. Le nombre total de syndiqués dans cette industrie dépasse 66 000.

La plus grande partie de l'industrie minière relève de la juridiction provinciale. Les mines de charbon du Cap Breton, l'extraction d'uranium et les opérations connexes qui se déroulent au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont toutefois de compétence fédérale aux fins des relations industrielles. La production de l'industrie minière a diminué au cours de la dernière décennie. La production de la plupart des métaux ainsi que le volume des réserves de minerai ont baissé, et la part du Canada sur les marchés mondiaux a diminué. Ce déclin s'explique de deux façons : par une réduction de la demande mondiale en minéraux, ce qui entraîne une réduction des taux annuels de croissance de la consommation mondiale et aussi par une plus grande concurrence sur les marchés étrangers. L'industrie ne fait plus assez de découvertes et n'exploite plus suffisamment de nouvelles mines pour compenser

l'épuisement des gisements actuels de minerai et pour maintenir la production à son rythme actuel.

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, il existe plus de 30 unités de négociation de compétence fédérale dont les membres sont employés à la production de minéraux et de métaux comme le tungstène, l'uranium, le zinc et le cuivre. Les localités minières du Nord sont souvent isolées, elles deviennent des bourgs dont toute l'activité dépend dans bien des cas d'une seule industrie. La fermeture d'une mine peut entraîner la disparition de toute une communauté. Un cas que l'actualité a retenu est la fin des opérations d'Eldorado Nuclear à Uranium City (Saskatchewan). La main-d'oeuvre totale a chuté de son sommet de 825 travailleurs à environ 90 employés. Les quelques employés qui restent s'occupent de nettoyer l'emplacement de façon à satisfaire aux normes écologiques et à remonter les machines à la surface pour permettre la fermeture de la mine. Le manque d'industries d'un autre genre, à proximité de la petite ville, signifie que la plupart de ses habitants ont été contraints de s'installer ailleurs.

Cominco Ltd. a plusieurs exploitations dans les Territoires du Nord-Ouest qui ont participé à des négociations collectives au cours de l'exercice financier 1983–1984. Quatre-cent-cinquante mineurs, à Pine Point (T.N.-O.), représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique, ont ratifié une convention conclue en mai 1983 avec l'aide d'un conciliateur. À l'établissement Con/Rycon à Yellowknife, les membres de l'unité de négociation ont rejeté deux propositions destinées au règlement du différend et ils ont entrepris une grève légale le 14 juillet 1983. Une entente intervenue au cours des négociations qui ont fait suite à la conciliation a été ratifiée par les 232 mineurs à la mi-septembre, assurant ainsi la paix industrielle jusqu'à mai 1985.

Camionnage et transport urbain

Sur un nombre supérieur à 300 conventions collectives de compétence fédérale, qui existent dans l'industrie du transport routier, 119 faisaient l'objet de négociations durant l'exercice financier 1983–1984. Le transport routier met en cause le transport par camion et par autobus. Les compagnies d'autobus représentaient 36 situations de négociation dont la majorité était des entreprises qui font le transport entre les villes. Deux entreprises régionales de transport, la Commission de transport de la communauté régionale de l'Outaouais et OC Transpo sont de compétence fédérale parce qu'elles assurent le transport de voyageurs d'une province à une autre, c'est-à-dire entre Ottawa et Hull.

Les chauffeurs de OC Transpo sont représentés par la section locale 279 du Syndicat uni du transport (SUT), tandis que trois autres groupes d'employés (le groupe de la sécurité, celui des inspecteurs et celui de la surveillance du matériel) de OC Transpo sont représentés par la section locale 5 du Syndicat canadien indépendant du transport (SCIT). Les conventions collectives des diverses unités d'employés de OC Transpo ont pris fin le 31 décembre 1982. Juste avant leur expiration, le gouvernement de l'Ontario avait présenté un programme de contrôle des salaires d'une durée d'un an qui touchait les négociations entre OC Transpo et SUT, lorsque l'entreprise a soutenu que les lois provinciales restrictives fixaient l'augmentation salariale à 5 p. 100. À la suite d'une demande du syndicat, le Conseil canadien des relations du travail a réaffirmé que les opérations de OC Transpo sont de compétence fédérale pour les fins de relations industrielles. L'employeur s'est pourvu en appel auprès de la Cour suprême de l'Ontario, qui a également confirmé la compétence fédérale à l'égard de OC Transpo. L'intervention d'un conciliateur n'a pas suffi pour obtenir un règlement entre l'employeur et le SUT; ainsi les parties ont-elles acquis le droit de grève et de lock-out le 29 avril 1983. On a finalement obtenu un règlement qui fut ratifié en juin 1983. Dans l'intervalle, les trois unités de négociation représentées par le SCIT étaient également incapables d'en venir à une entente avec l'employeur, et une grève légale a commencé le 19 août 1983. Les opérations de l'entreprise n'en furent pas sérieusement gênées, puisque les chauffeurs représentés par le SUT continuèrent à travailler. Grâce à la médiation, une entente était conclue le 18 septembre 1983.

L'industrie du camionnage a reçu les services de consultation et de médiation du SFMC dans 111 différends, dont 12 seulement ont entraîné des arrêts de travail. Un arrêt de travail, qui avait commencé au cours de l'année financière précédente, mettait en cause Gardewine and Sons de Winnipeg et la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides, section locale 979. Le conflit fut renvoyé au CCRT en vertu des dispositions de l'article 171.1 du Code, mais comme l'appui de ses membres à un mouvement de grève diminuait, le syndicat abandonna ses efforts en vue d'obtenir une première convention collective pour l'unité de négociation.

La Transport Labour Relations Association et le General Truck Drivers and Helpers, section locale 31 et les Teamsters, section locale 213, ont reçu les services d'un conciliateur du SFMC du bureau de Vancouver pour le renouvellement de leur convention collective. Cette négociation supposait le renouvellement d'une convention de deux ans

visant 3 500 chauffeurs et préposés d'entrepôts en Colombie-Britannique, dont 300 seulement relevaient de l'administration fédérale aux fins des relations industrielles.

Une grève de huit jours fut entreprise en mai 1983 par les 162 chauffeurs de BDC Limitée à Montréal, représentés par la section locale 931 des camionneurs. Les parties demandèrent les services d'un médiateur au bureau montréalais du SFMC et un règlement était conclu le 30 mai 1983.

B. Les services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie V (Relations industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits suscités par leur interprétation, leur application ou une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, présentées par les parties et relevant du Code canadien du travail, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à toutes les exigences de la Loi et des règlements, et recommande au ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le code de procédure des nominations ministérielles, ainsi que d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des conflits.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail a reçu le pouvoir statutaire de nommer des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des conflits, par voie d'arbitrage ou autrement, tout conflit non réglé doit être confié à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, faute d'entente, nommé par le ministre à la demande des parties. Avant l'adoption de cette modification en 1978, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lorsqu'une convention collective ne contenait pas une clause de ce genre ou que cette clause était inappropriée.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les 60 jours suivant la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au ministre.

5. La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le ministre a reçu 115 demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage et a procédé à une nomination dans 78 cas, les autres demandes ayant été soit retirées, soit réglées avec l'aide des Services d'arbitrage. Le tableau 6 représente l'augmentation du nombre de cas relevant de la Direction depuis 1978-1979.

Le nombre de sentences arbitrales enregistrées par la Direction a atteint 376 en 1983-1984, ce qui représente une augmentation de 15 p. 100 par rapport à l'année précédente. Le tableau 7 illustre l'augmentation du nombre des sentences enregistrées par la Direction depuis 1978-1979. L'accroissement remarquable entre 1978-1979 et 1979-1980 est dû au dépôt d'environ 50 sentences toutes relatives à des grèves ou des lock-out intervenus dans quatre stations radiophoniques du Québec. La diminution du nombre des sentences déposées en 1980-1981 était attribuable en partie à une interruption du service postal. L'augmentation importante et continuelle du nombre des sentences déposées depuis 1981 résulte en grande partie du fait que Postes Canada soit devenu une société de la Couronne et dépende des dispositions du Code canadien du travail.

La Direction assume également la responsabilité du traitement des demandes de nomination d'arbitres par le ministre dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste de la Division V.7 de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement du Canada et qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couverts par une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués,

peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier recours, d'un arbitrage devant une tierce partie.

Du 1er avril 1983 au 31 mars 1984, le ministre a nommé 140 arbitres, ce qui représente une augmentation de 80 p. 100 par rapport à l'année précédente. Les tableaux 8, 9 et 10 contiennent des données statistiques relatives aux plaintes pour congédiement injuste et aux décisions à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la Division V.2 de la Partie III du Code concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de 50 employés ou plus est tenu de mettre sur pied un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité aura pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou du moins d'en amoindrir les conséquences pour les employés excédentaires. Une demande peut être faite au ministre pour la nomination d'un arbitre, si le programme n'est pas au point ou si les représentants des employés le jugent insatisfaisant. Le rôle de l'arbitre sera d'aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le ministre lui aura confiées.

La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1983–1984. En relation avec les deux nominations effectuées par le ministre au cours de l'exercice financier précédent (mettant en cause les établissements industriels de Montréal et de Mississauga d'Énergie atomique du Canada Limitée), l'arbitre, dans le différend de Mississauga, a trouvé que les parties en étaient venues à une entente sur les questions dont on l'avait saisi pour qu'il les résolve et qu'en vertu de son mandat il n'y avait par conséquent pour lui plus de matière à arbitrage. La décision de l'arbitre, dans le cas de Montréal, concernait deux questions : une indemnité de départ proportionnée et une indemnité de départ complémentaire. Sur le premier point, l'arbitre a maintenu la position de l'employeur, à savoir que l'indemnité de départ devait être calculée d'après le nombre d'années de service plutôt que le nombre de mois de service effectués. Sur la question de l'indemnité de départ complémentaire, l'arbitre a proposé une formule destinée à éliminer certaines injustices observées dans la formule de l'employeur, mais qui ne peut donner lieu à aucune augmentation du montant total de l'indemnité de départ tel qu'il était prévu dans la formule de l'employeur.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et transmises au ministère. En outre, il existe un index cumulatif des sentences arbitrales fédérales, qui est mis à jour tous les ans, et que l'on fournit sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès des Services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, sur des précédents, et qui voudraient aussi des données statistiques.

Les Services d'arbitrage publient également un buletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales fédérales déposées à la Direction chaque mois, tout comme un index des sujets de ces mêmes sentences. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs qui relèvent du Code canadien du travail, et aussi à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Les Services d'arbitrage font également des recherches sur la législation du travail, des cas et des politiques, y compris l'évaluation des études entreprises par d'autres associations et organismes, privés et publics, sur les processus d'arbitrage de griefs au Canada, l'accent étant mis en particulier sur le secteur privé.

TABLEAU 1

VUE D'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)

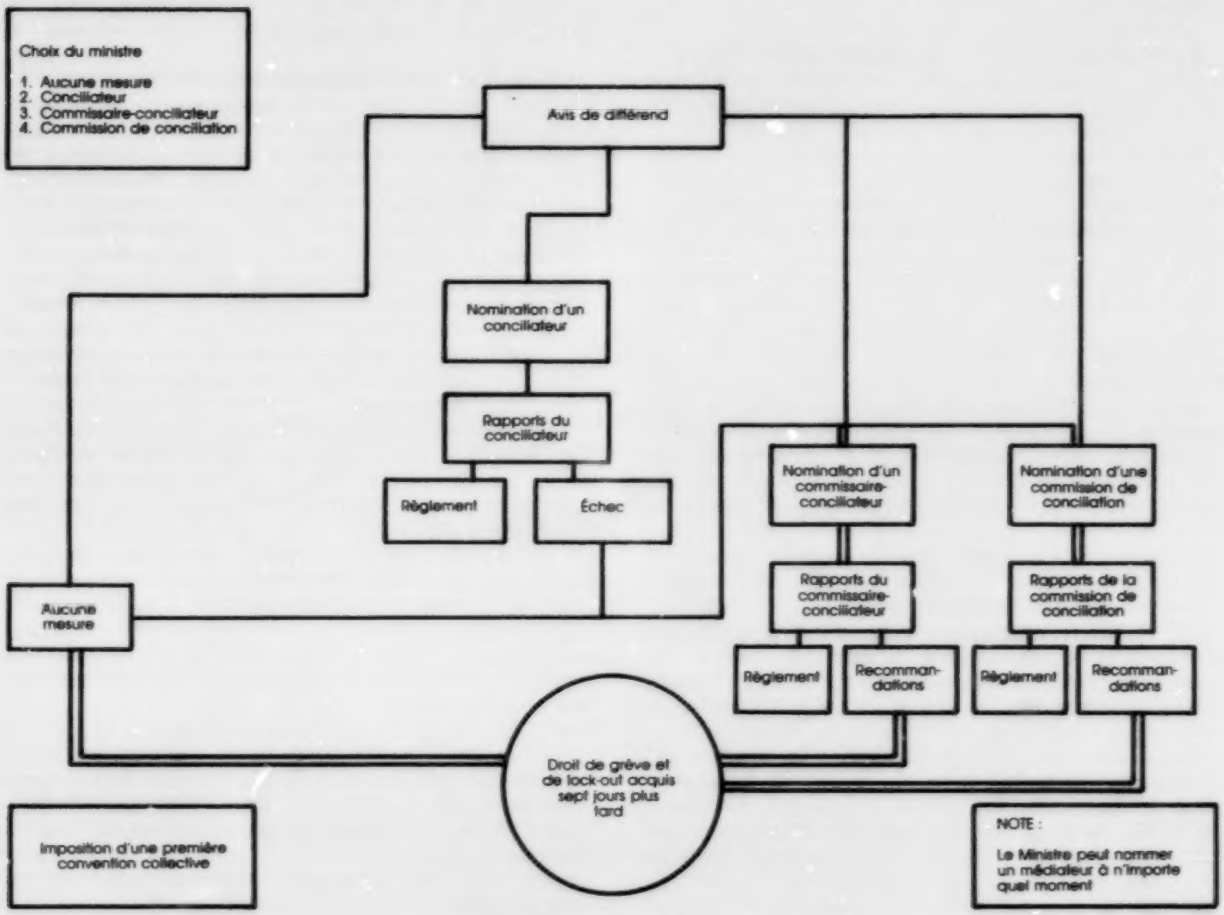


TABLEAU 2

NOMINATION DE MÉDIATEURS ET DE CONCILIATEURS, EXERCICE FINANCIER 1983-1984

A.	Différends reportés de l'exercice 1983-1984	
	a) à l'étape du conciliateur	72
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape suivant la conciliation	1
	d) à l'étape de la médiation	3
B.	Différends de l'exercice 1983-1984	
	a) nominations de conciliateurs	218
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	9
	c) nominations de médiateurs	22
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1983-1984	216
D.	Différends en suspens à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	54
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	2
	c) à l'étape suivant la conciliation	0
	d) à l'étape de la médiation	2

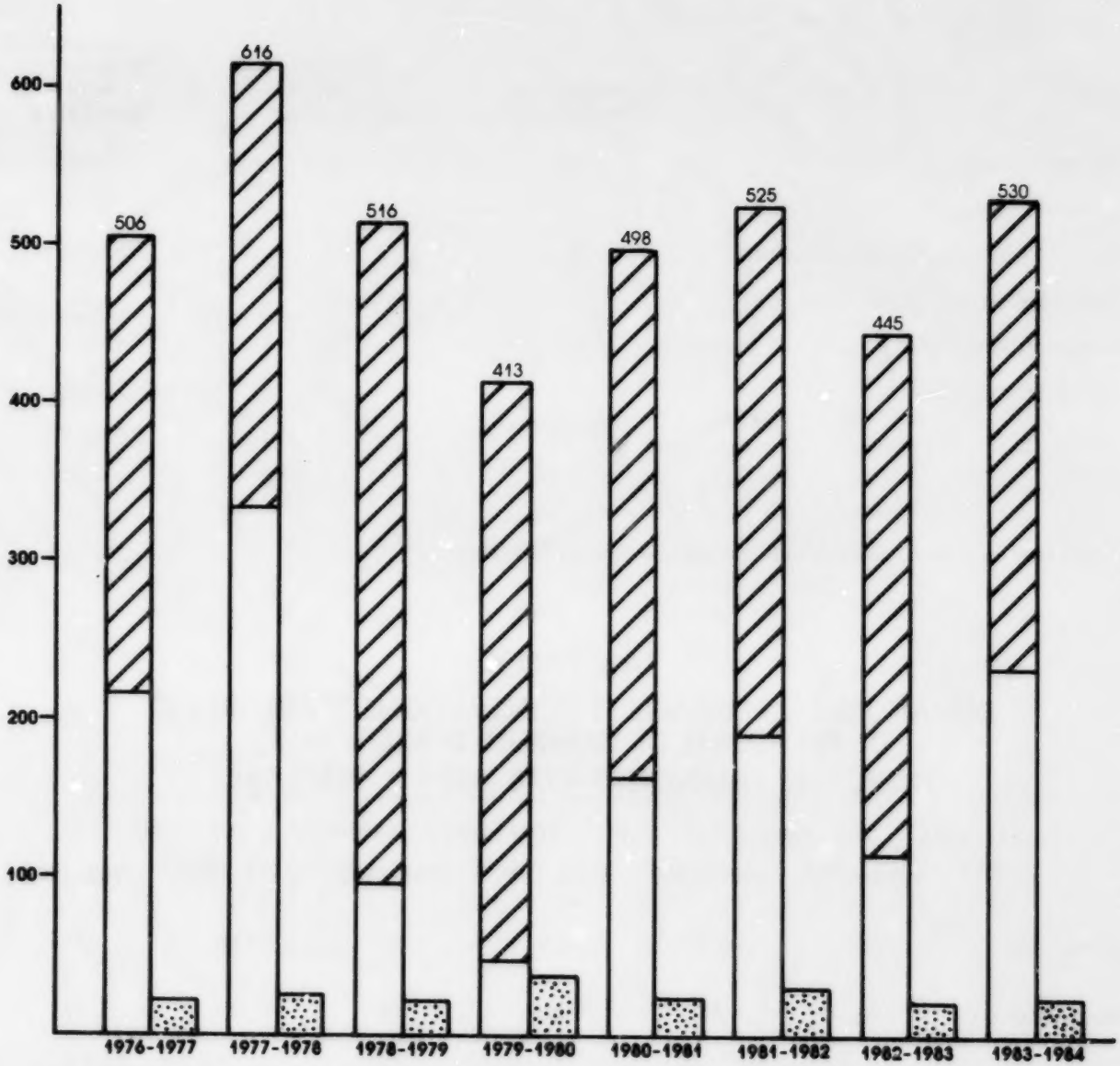
TABLEAU 3

MÉDIATION ET CONCILIATION
COMPARAISON DES ACTIVITÉS,
EXERCICES FINANCIERS DE 1974-1975 À 1983-1984

	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Cas reportés de l'exercice précédent	23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
Nouveaux cas	217	174	209	230	333	254	272	244	254	220
Nombre total de cas	240	262	289	283	421	365	336	335	330	297
Cas en suspens à la fin de l'exercice	88	80	53	88	111	64	91	76	77	58
Grèves et lock-out	17	20	21	25	21	39	25	30	22	23
Différends réglés sans arrêt de travail	135	162	215	170	289	262	220	229	231	216
Pourcentage de cas réglés	89 %	89 %	91 %	87 %	93 %	87 %	90 %	88 %	91 %	90 %

TABLEAU 4

REPRÉSENTATION DU NOMBRE DE CAS DU SFMC EXERCICES FINANCIERS DE 1976-1977 À 1983-1984



Légende :

Négociation directe

Intervention du SFMC

Arrêts de travail

Note : Le « nombre de cas du Service fédéral de médiation et de conciliation » comprend ceux réglés lors de négociations directes en plus de ceux où le SFMC est intervenu.

TABLEAU 5

JOURS-PERSONNES NON TRAVAILLÉS EN RAISON DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT, COMPÉTENCE FÉDÉRALE DU 01/04/83 AU 31/03/84

	NOMBRE DE DIFFÉRENDS	NOMBRE D'ARRÊTS DE TRAVAIL*	JOURS-PERSONNES NON TRAVAILLÉS
Transport aérien	37	4	19 044
Banques	37	0	0
Radiotélédiffusion/Communications	24	7	52 765
Manutention des grains	13	1	1 170
Transport terrestre	119	13	10 639
Transport maritime	29	3	2 631
Mines	6	1	37 816

*Comprend les arrêts de travail reportés de l'exercice financier 1982-1983.

TABLEAU 6

DEMANDES D'ARBITRAGE ET NOMINATIONS D'ARBITRES ET DE PRÉSIDENTS DE CONSEILS D'ARBITRAGE* EXERCICES FINANCIERS 1978-1979 À 1983-1984

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Demandes	62	61	68	89	114	115
Nominations	46	37	40	43	70	78

*La différence entre le nombre des demandes et celui des nominations provient soit du retrait de certaines demandes, soit du règlement de certains cas avec l'aide des Services d'arbitrage.

TABLEAU 7

SENTENCES ARBITRALES ENREGISTRÉES PAR LA DIRECTION DES SERVICES D'ARBITRAGE DE 1978-1979 À 1983-1984

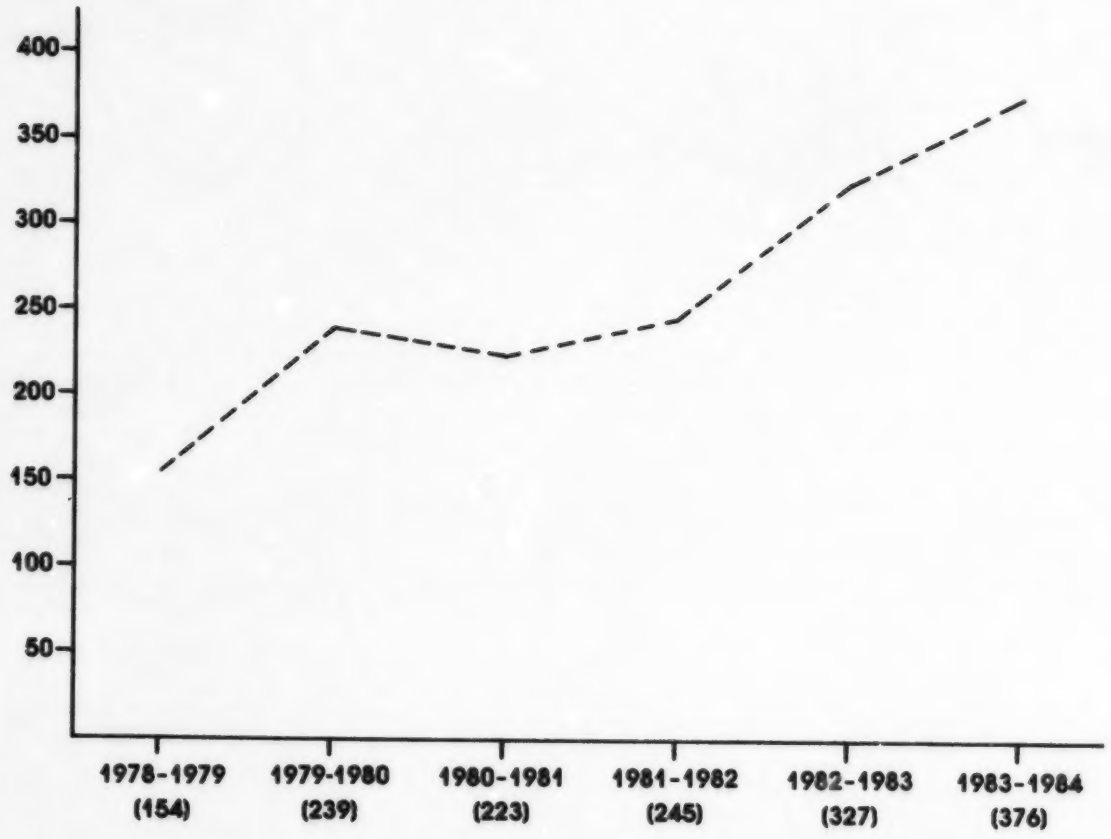


TABLEAU 8

PLAINTES POUR CONGÉDIEMENT INJUSTE ET DÉCISIONS ARBITRALES DE 1978*-1979 À 1983-1984

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	6	38	51	62	78	140
Nombre de décisions enregistrées	5	26	20	39	40	63
Nombre de plaintes réglées avant audience	1	9	10	24	25	54

*Commençant le 1er septembre 1978 — date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la Division v.7, article 61.5 — Partie III du Code canadien du travail. (Les colonnes pourraient ne pas produire les totaux en raison des cas en suspens.)

TABLEAU 9

APERÇU DES SENTENCES ARBITRALES DANS LES CAS DE CONGÉDIEMENT INJUSTE PAR TYPE DE DÉCISION

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Congédiements maintenus	1	8	–	10	12	17
Congédiements jugés injustes**	4	17	11	20	21	35
SP	1	2	4	5	1	4
RC	1	7	1	6	6	12
RSC	1	–	–	1	4	1
CSR	1	7	6	8	10	18
AD	–	1	–	–	–	–
Plaintes rejetées par l'arbitre pour manque de compétence juridique	–	1	7	5	3	11

*Commençant le 1er septembre 1978 — date effective des dispositions de la Division v.7 concernant le congédiement injuste, article 61.5 — Partie III du Code canadien du travail.

**SP – Substitution de peine
RC – Réintégration avec compensation
RSC – Réintégration sans compensation
CSR – Compensation sans réintégration
AD – Autres dispositions

TABLEAU 10

APERÇU DES SENTENCES ARBITRALES DANS LES CAS DE CONGÉDIEMENT INJUSTE PAR SECTEUR INDUSTRIEL

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	TOTAL	(%)
Transport aérien	–	7	5	12	10	20	54	(14,4)
Banques	2	11	20	13	16	37	99	(26,4)
Radiotélédiffusion	–	1	5	11	17	25	59	(15,7)
Sociétés de la Couronne	–	3	2	1	3	4	13	(3,5)
Grain	–	–	3	1	4	1	9	(2,4)
Transport maritime	1	1	5	1	1	5	14	(3,7)
Nucléaire	–	1	1	1	1	3	7	(1,9)
Chemins de fer	–	1	–	1	–	1	3	(0,1)
Transport routier	3	11	6	13	17	26	76	(20,3)
Services de messageries	–	1	3	4	2	10	20	(5,3)
Télécommunications	–	1	–	1	3	3	8	(2,1)
Autres	–	–	1	3	4	5	13	(3,5)

*Commençant le 1er septembre 1978 — date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la Division v.7, article 61.5 — Partie III du Code canadien du travail.